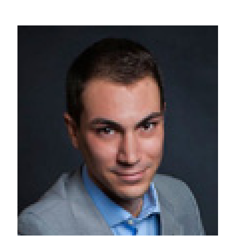
Droit du travail et petits jobs

Résumé et simplifié par Ados Job





Camille-Angelo Aglione
Président et fondateur
Ados Job

VOUS : RECHERCHEZ QUELQU'UN POUR UN PETIT JOB ?

Déposez une annonce sur Ados Job qui sera vue par plus de 70'000 jeunes en Suisse romande ! Les candidatures arriveront directement sur votre compte employeur où vous pourrez les trier selon vos critères.

Simple, rapide et efficace, ce service est offert gratuitement depuis dix ans aux employeurs romands par l'association d'utilité publique Ados Job. Des plus grands employeurs du pays aux plus petites PME et particuliers, tous ont été convaincus.

Testez vous-même sans tarder : www.adosjob.ch

TU : RECHERCHES UN PETIT JOB ?

Crée en quelques clics un profil Ados Job personnalisé et postule à des annonces pour des petits jobs dans toute la Suisse romande.

Plus de 2'000 annonces sont postées chaque année et ce chiffre ne cesse de croître.

En dix ans, l'association est devenue la plateforme incontournable pour celles et ceux qui recherchent un petit job. Découvre également notre blog avec ces articles pleins de conseils et suis-nous sur Facebook pour ne rien rater de l'actualité.

Ton prochain petit job se trouve ici : www.adosjob.ch

Sommaire

1. Quel travail à quel âge ?

- AVANT 13 ANS

  Jobs accessibles : les activités culturelles, sportives, artistiques ou publicitaires, mais l'employeur doit l'annoncer aux autorités cantonales 14 jours avant.

  Temps de travail légal :
  - 3h maximum par jour et
  - pas plus de 9h par semaine

- DÈS 13 ANS

  Jobs accessibles : il est possible de faire des travaux légers (ex : faire des courses, promener un chien).

  Temps de travail légal :
  - en période scolaire, les mêmes conditions que pour un ado de moins de 13 ans sont appliquées.
  - par contre, il est possible de travailler au maximum 8h par jour pendant la moitié des vacances scolaires, au plus tôt dès 6h du matin, au plus tard jusqu'à 18h.
  - à partir de 5h de travail, une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée.

- DÈS 14 ANS

  Jobs accessibles : dans les cantons où la scolarité obligatoire s'achève avant l'âge de 15 ans révolus, un emploi régulier peut être exercé.

- DÈS 15 ANS

  Jobs accessibles : dès cet âge, il est possible de travailler dans une entreprise, sauf dans certains domaines réservés aux employés de plus de 16 ou 18 ans.

  Temps de travail légal : le travail de nuit est interdit entre 20h et 6h. Sauf pour les activités culturelles, artistiques et sportives où il est possible de travailler jusqu'à 23h.*



- DÈS 16 ANS

Jobs accessibles : le service dans l'hôtellerie, la restauration et les cafés. Le travail dans les cirques, les cinémas et les théâtres.

Il est cependant interdit de travailler dans des cabarets, boîtes de nuit, dancing, discothèques et bars.

Temps de travail légal :

- au maximum 9 heures de travail par jour
- le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h.*
- pas de travail les jours fériés (dimanche inclus) excepté pour les manifestations sportives, artistiques ou culturelles jusqu'à 23h maximum.
- 12 heures de repos minimum entre deux services.

*Dans certains secteurs, les horaires de nuit sont autorisés comme pour l'hôtellerie, la restauration, la boulangerie...

Plus de détails ici



Une liste répertorie les travaux considérés comme dangereux. Ces derniers sont interdits aux mineurs, comme d'utiliser une tronçonneuse, de trier les poubelles, ainsi que le travail à la chaîne.

2. Le contrat de travail

2.1. ECRIT OU ORAL

En Suisse, à l'exception des contrats d'apprentissage qui sont obligatoirement sous forme écrite, un contrat de travail peut aussi bien être oral qu'écrit. La forme écrite reste cependant le moyen le plus sûr pour garder une trace des conditions de travail discutées et éviter tout malentendu.

2.2. ACCORD PARENTAL

Un contrat passé avec un mineur n'est valable que si ses parents le valident.

2.3. SPÉCIFICITÉ DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Un patron ne peut pas résilier le contrat à durée déterminée avant la date de fin, sans l'accord de l'employé, sauf si ce dernier a commis une faute grave (par exemple : voler dans la caisse), ou si la résiliation survient pendant la période d'essai.

À l'inverse, un employé ne peut pas démissionner avant la fin de son contrat à durée déterminée, sauf si son patron l'accepte.

Points indispensables à mentionner dans le contrat de travail :

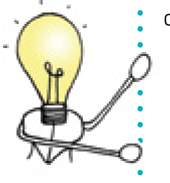
- Nom de l'employé et de l'employeur
- Début et fin du contrat
- Durée (limitée ou illimitée)
- Fonction exercée
- Temps de travail
- Vacances
- Salaire (et modalités de calcul, à l'heure, mensuel, etc.)
- Versement du salaire en cas de maladie



3. Le salaire

3.1. SALAIRE MINIMUM

Il n'y a pas de salaire minimum en Suisse, sauf s'il existe une convention collective de travail.



Qu'est-ce qu'une CCT (convention collective de travail) ?

C'est un accord entre des employeurs, souvent d'un même secteur d'activité, et des associations de travailleurs ayant pour but de réglementer les conditions de travail.

Plus de détails ici

Ados Job conseille de fixer le salaire en fonction des critères suivants :

- salaires des autres employés de l'entreprise (s'il y en a), surtout ceux effectuant des tâches similaires
- durée du travail (volume d'heures). Plus il est faible, plus le salaire horaire doit être élevé
- niveau de responsabilité
- niveau de qualification préalable requis
- pénibilité du travail

Pour Ados Job, l'important pour déterminer un salaire, c'est l'accord entre l'employeur et l'employé, peu importe votre âge.

Pour l'obtention d'une bourse d'études, les revenus accessoires des étudiants sont bien entendu pris en compte.

3.2. LES DÉDUCTIONS

L'employeur et l'employé se mettent d'accord sur un salaire qu'on nomme le salaire brut. Puis l'employeur retire une partie de l'argent pour payer des assurances sociales en faveur de l'employé. L'employeur paie également sa part de charges sociales. Après ces déductions, l'employé reçoit ce qu'on appelle le salaire net.

Les cotisations AVS/AI/APG/AC sont obligatoire dès que le salaire dépasse CHF 2'300. Pour les salaires plus élevés, elles sont obligatoires à partir du 1er janvier de l'année de ses 18 ans. Il est cependant possible pour l'employé de demander à cotiser pour les assurances sociales avant que ces conditions ne soient remplies.

Les cotisations sont obligatoires dès le premier franc pour les activités dans des ménages privés, comme les travaux de nettoyage, les tâches ménagères et les activités d'assistance (p. ex. fille/garçon au pair, garde d'enfants, de personnes âgées ou d'animaux) et dans le domaine des arts et de la culture (p.ex. théâtre, radio,...).



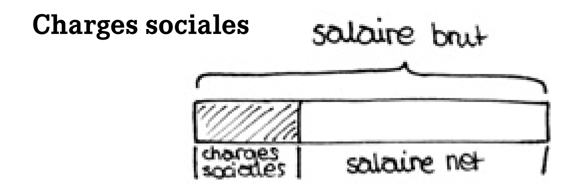
L'Assurance Accidents Professionnels (LAA), elle, est obligatoire pour tout travailleur suisse, apprentis, stagiaires... Quelque soit le salaire, pour tout emploi dans des ménages privés et le domaine artistique (ex. théâtre), la cotisation à la LAA est obligatoire pour l'employeur.

L'Assurance Accidents Non Professionnels (AANP) n'est obligatoire que lorsque l'employé travaille au moins 8h par semaine et la cotisation est à la

charge de l'employé. En cas d'horaires irréguliers, c'est la moyenne sur une période (3 mois par exemple) qui sera déterminante. Si le nombre d'heures est inférieur à cette limite, il est indispensable de s'assurer auprès de sa caisse maladie contre les accidents.

D'autres cotisations deviennent obligatoires par la suite comme la LPP (loi sur la prévoyance professionnelle) à partir de 25 ans et d'un salaire annuel d'au moins CHF 21'060.

Charges sociales





Entre le salaire brut et le salaire net, 6% sont retirés pour payer :

- **Assurance Vieillesse et Survivants** a pour but de couvrir les besoins vitaux d'une personne assurée en cas de retraite ou de décès. (4,2% du salaire brut)
- **Assurance Invalidité** vise à garantir les moyens d'existence aux personnes assurées devenues invalides, que ce soit par des mesures de réadaption ou des rentes (0,7%)
- **Assurance Perte de Gains** est une compensation en cas de service militaire et de maternité (0,25%)
- **Assurance Chômage** en cas de perte de travail (env. 1,1%, dépend du salaire)

3.3. SALAIRE ET IMPÔTS

Faut-il déclarer l'argent gagné aux impôts? Oui, sauf si l'impôt est déjà prélevé (impôt à la source). Il n'y a ni salaire minimum, ni âge pour déclarer ses impôts, mais les revenus des mineurs sont ajoutés à la déclaration des parents.



PUB!

ALERTE BUDGET

Une application gratuite conçue pour les jeunes

- Gérez votre budget
- Visualisez votre situation

C'est simple!
A vous de jouer...

BON À SAVOIR

A télécharger gratuitement

Disponible sur App Store

Disponible sur Android Market

4. Horaires

4.1. DÉCOMPTE DES HEURES DE TRAVAIL

On considère comme temps de travail, le temps pendant lequel le travailleur est tenu à disposition de l'employeur. Le temps du trajet pour se rendre à son lieu de travail n'est pas compté en tant que durée du travail.



En principe, l'employeur doit fournir les horaires de travail quinze jours à l'avance.

Par la suite, toute modification ultérieure doit être effectuée avec l'accord des deux parties, sauf pour les cas d'urgence.

4.2. EN CAS DE MALADIE

Si l'employé est dans l'incapacité de travailler et qu'il dispose d'un certificat médical, l'employeur est tenu de continuer à verser le salaire pendant une période de 3 semaines minimum si le contrat a été établi pour plus de 3 mois ou a duré plus de 3 mois. Ceci est aussi valable pour le travail à l'heure.



Attention ! En cas d'accident, ce ne sont pas les mêmes règles qui s'appliquent. L'assurance accident prend en charge les 80% du salaire dès le 3ème jour d'absence et ce jusqu'à la reprise du travail.

4.3. TEMPS DE PAUSE

Le temps de pause dure selon la loi au minimum :

- 15 min si la journée dure plus de 5h30
- 30 min si la journée dure plus de 7h
- 1 heure si la journée dure plus de 9h

Entre 13 et 15 ans, les jeunes ont minimum :

- 30 min si la journée dure plus de 5h



Attention ! Le temps de pause n'est pas rémunéré, sauf si l'employé doit rester à disposition de son employeur, par exemple sur le lieu de travail.

4.4. TRAVAIL SUR APPEL

• QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL SUR APPEL ?

L'employé, en qualité d'auxiliaire travaille à la demande, avec des horaires irréguliers et sans salaire fixe. Le contrat prévoira une clause telle que « horaire mensuel prévisible mais non garanti ».

Le travail sur appel est tout de même soumis à certaines conditions:

- l'entreprise ne doit pas faire peser sur l'employé des risques économiques. Si l'employé doit rester à disposition de l'employeur, même hors de l'entreprise (service de piquet), une indemnisation doit être versée.

Ces conditions peuvent être réglées différemment, soit dans une CCT, soit dans le contrat de travail.

5. Responsabilités

5.1. RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYÉ

Le travailleur est tenu d'effectuer avec soin le travail confié par l'employeur et d'utiliser les moyens mis à sa disposition avec application.

Il est interdit de déléguer à quelqu'un d'autre le travail à faire.

Préserver la réputation de l'entreprise, lui être fidèle, respecter le secret de fabrication et d'affaire, font partie intégrante de ses responsabilités.

L'employé doit remettre immédiatement les sommes d'argent qu'il perçoit dans l'exécution de son travail ainsi que tout ce qu'il produit. Il ne faut surtout pas oublier que le travailleur sera tenu responsable des dommages qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

5.2. RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

L'employeur assume le risque économique du bon fonctionnement de l'entreprise et doit fournir le travail.

Il a l'obligation de protéger la vie, l'intégrité corporelle et morale, la sphère privée, la santé et la sécurité du travailleur.

Il doit bien entendu verser le salaire convenu et répondre à l'ensemble des obligations légales (prélèvement et versement de cotisations sociales).

6. Travail au noir

6.1. QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL AU NOIR ?

C'est payer quelqu'un pour effectuer une tâche mais ne pas respecter la loi, par exemple en ne cotisant pas aux assurances sociales (AVS…) ou en ne souscrivant pas d'assurance accident pour l'employé.

Plus de détails ici



Exemple : Mathieu travaille chez un particulier pour s'occuper du jardinage. Au début de son engagement, ils établissent un contrat de travail écrit. Cependant, l'employeur ne considère pas utile de le déclarer aux assurances sociales.

6.2. QUI RISQUE QUOI ?

Tout dépend de quel risque on parle. Cependant, prenons un exemple pour mieux comprendre :

pour Mathieu :

- si l'employeur ne verse pas le salaire, grâce au contrat de travail, l'employé peut se retourner contre lui.
- il ne cotise pas pour les assurances sociales.

pour l'employeur :

- en cas de contrôle, l'employeur pourrait être amendé pour ne pas avoir annoncé et cotisé pour son employé.
- si l'employé, non-assuré, subit un accident durant les heures de travail, l'employeur pourrait être amener à prendre en charge l'intégralité des frais médicaux.

7. Petits jobs pour les étrangers

7.1. QUI PEUT TRAVAILLER ET COMMENT ?

- Les personnes ayant un permis de séjour B ou C peuvent travailler sans formalités particulières.
- Ceux qui viennent d'un pays de l'UE ou de l'AELE (Islande, Norvège, Liechtenstein) ont le droit de travailler sans permis pour une durée maximum de travail de 90 jours (sinon il faut demander un permis). Il faut cependant s'annoncer auprès des autorités.
- Dans le cas du permis G (autorisation frontalière), il est obligatoire de posséder un contrat de travail ou une promesse d'embauche et de rentrer dans son pays au moins une fois par semaine.
- Les personnes possédant un permis F (accueil provisoire) ou N (requérant d'asile) peuvent également, sous certaines conditions et selon les cantons, exercer une activité rémunérée, mais l'employeur doit d'abord s'adresser au service de l'emploi de son canton pour obtenir l'autorisation.
- Pour plus de renseignement, veuillez vous informer auprès du service de la population de votre canton.

7.2. IMPÔTS À LA SOURCE

L'impôt à la source est obligatoire pour tous les individus qui ne sont pas de nationalité suisse ou au bénéfice d'un permis C.



8. Harcèlement

8.1. QU'EST-CE QUE C'EST ?

Il existe deux types de harcèlement au travail :

- **Moral:** ce n'est pas simplement un conflit de travail, mais c'est une attitude caractérisée par un ou plusieurs supérieurs ou collègues, en vue de déstabiliser, marginaliser voire exclure une ou plusieurs personnes de leur travail sur une longue durée.
- **Sexuel :** tout comportement importun de caractère sexuel ou des menaces en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, ce qui est évidemment puni par la loi.

8.2. QUE FAIRE DANS CE CAS ?

Il ne faut pas hésiter à réagir. Parlez-en à quelqu'un rapidement plutôt que de penser que cela va passer. Le mieux est de trouver un adulte en qui tu as confiance et qui pourra t'aider à y voir clair. Si le harcèlement est confirmé, ne tardez pas à en informer le supérieur du/des auteur(s). D'autres recours sont aussi possibles, notamment les syndicats ou l'association Juris Conseil Junior.

plus de détails ici


MODE D'EMPLOI

9. Mode d’emploi pour embaucher un jeune en toute légalité

9.1. LES BASES

A) **S’il est mineur**, vérifiez qu’il puisse exercer ce type de travail et sous quels horaires. (Voir chapitre 1, p. 4-5)

B) **Établissez un contrat** de préférence écrit, avec les informations de base, qui doit être signé par les deux parties et les parents si le jeune est mineur. (Voir chapitre 2)

C) **Annoncez l’employé aux assurances sociales** (chapitres 3.2 et 9.2, p. 8 et 20)

Pas obligatoire si :
- l’employé n’est pas encore dans l’année de ses 18 ans.
- l’emploi est effectué au domicile (baby-sitting, ménage, jardinage...) ou dans le domaine artistique (cirque, théâtre...)
- le salaire annuel versé est inférieur à CHF 2’300 sauf s’il s’agit de cours de soutien scolaire à domicile

C) **Assurez l’employé contre les accidents professionnels**, ce qui est toujours obligatoire. (Voir chapitre 9.3, p. 20)

D) **Assurez l’employé contre les accidents non-professionnels** si le travail dépasse 8h par semaine.

E) **Versez le salaire à l’employé,** les cotisations sociales à la caisse AVS.

9.2. ANNONCER SON EMPLOYÉ AUX ASSURANCES SOCIALES

• PROCÉDURE DE DÉCOMPTE SIMPLIFIÉE

Si le salaire annuel de votre employé est inférieur à CHF 20'880 et que, au cas où vous avez d'autres employés, le total de la masse salariale est inférieure à CHF 55'680, vous pouvez utiliser la procédure de décompte simplifiée. Il suffit d'aller sur le site www.ahv-iv.info, télécharger la brochure, remplir le formulaire et le retourner à la caisse cantonale de votre canton.

Attention ! Il faut ensuite bien calculer l'argent qui est versé à l'employé et la part qui doit être versé à la caisse de compensation. Un fichier Excel spécialement prévu à cet effet peut être téléchargé sur le site du SECO.

En passant par Chèques emploi, vous n'avez pas besoin de faire les démarches d'annonces aux assurances sociales ni de faire les calculs pour le versement du salaire, car Chèques emploi se charge de tout. (Voir chapitre 9.3)

9.3. ASSURER SON EMPLOYÉ CONTRE LES ACCIDENTS

• LE FAIRE VOUS-MÊME

Il suffit de contacter une assurance privée (par ex: Zurich assurances, Vaudoise assurances, Nationale suisse) et de demander à souscrire une assurance accidents professionnels (LAA) pour un employé. L'assureur vous enverra un formulaire à remplir dans lequel vous devrez annoncer:

- le nombre d'employés couverts par la police
- le montant total des salaires que vous verserez par an

Si en cours d'année ces chiffres changent, pas de panique, informez simplement votre assurance.

• PASSER PAR CHÈQUES EMPLOI

En passant par Chèques emploi vous n'avez pas besoin de faire les démarches pour l'assurance accidents, car elle est comprise dans le service. Voici la procédure à respecter :

1. Vous annoncez votre employé à l'organisme de votre canton qui gère les Chèques emploi, en précisant le montant de son salaire et le nombre d'heures prévues par mois (environ).

2. L'organisme vous renvoie un bulletin de versement avec le montant calculé des charges que vous payerez dans les six prochains mois.

3. Une fois cet acompte versé, vous recevez un carnet de chèques. Vous payez ensuite votre employé comme d'habitude, mais à la fin du mois vous inscrivez le montant total versé sur un chèque, vous lui faites signer et vous renvoyez le tout à l'organisme en charge des chèques emploi.

4. L'organisme se charge alors de verser les cotisations sociales pour votre employé et l'assure contre les accidents.

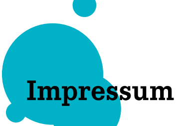
Avantages : il y a peu de formulaires à remplir et on peut avoir l'esprit tranquille car tout est fait dans le respect des règles.

Désavantages : ce système nécessite une certaine régularité d'emploi et les coûts administratifs peuvent être lourds pour un petit salaire (CHF 10.- de frais minimum par chèque).

plus de détails ici



PUB!



Impressum

Rédaction :
Camille-Angelo Aglione, Julia Kamhi,
Aferdita Dervodeli, Davy Renaud
Correction :
Diana Jeronimo, Michael Rubattel,
Salomé Bussien
Marketing, communication :
Aferdita Dervodeli, Davy Renaud
Graphisme, illustrations :
agnes.deleglise@gmail.com
Remerciements :
Centres patronaux, Délégations
à la Jeunesse, le magazine Bon à Savoir



CONTACTEZ ADOS JOB :

info@adosjob.ch

www.adosjob.ch

www.facebook.com/adosjob

